

**PENGAWASAN BALAI PELAYANAN PENEMPATAN PERLINDUNGAN TENAGA  
KERJA INDONESIA (BP3TKI) PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**NASKAH PUBLIKASI**



**UMY**

UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA

Unggul & Islami

**Disusun Oleh:**

**Nizhaf Roazi Jamil**

**20150610206**

**Fakultas Hukum  
Program Studi Ilmu Hukum  
Rumpun Ilmu Hukum Administrasi Negara  
2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGAWASAN BALAI PELAYANAN PENEMPATAN PERLINDUNGAN TENAGA  
KERJA INDONESIA (BP3TKI) PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Oleh :

Nama : Nizhaf Roazi Jamil

NIM : 20150610206

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing pada tanggal 23 Juli 2019

  
UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA

Unggul & Islami

Dosen Pembimbing

Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.

NIP 196808211993031003

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.

NIK 19710409199702153028

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nizhaf Roazi Jamil  
Nim : 20150610206  
Program Studi : Hukum  
Rumpun Ilmu : Hukum Administrasi Negara  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Naskah Publikasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGAWASAN BALAI PELAYANAN PENEMPATAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (BP3TKI) PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Unggul & Islami

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 23 Juli 2019

Yang Menyatakan

Nizhaf Roazi Jamil  
20150610206

**PENGAWASAN BALAI PELAYANAN PENEMPATAN PERLINDUNGAN TENAGA  
KERJA INDONESIA (BP3TKI) PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**Nizhaf Roazi Jamil dan Bagus Sarnawa**

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

55183

[nizhaf.roazi.2015@law.umy.ac.id](mailto:nizhaf.roazi.2015@law.umy.ac.id); [bagussarnawa@law.umy.ac.id](mailto:bagussarnawa@law.umy.ac.id)

**Abstrak**

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia selama bekerja di luar negeri dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia selama bekerja di luar negeri. Penempatan pekerja untuk bekerja di luar negeri adalah untuk mewujudkan hak dan kesempatan bekerja untuk mendapatkan upah yang layak, untuk meningkatkan kesejahteraan. Sehubungan dengan peningkatan dan penempatan pekerja migran ke luar negeri, digambarkan bahwa banyak kendala dan masalah, dilihat dari sisi perlingkungannya. Seperti perlindungan sebelum bekerja, perlindungan selama bekerja, dan perlindungan setelah bekerja. Penelitian yang dilakukan ialah normatif, dengan melakukan wawancara beberapa narasumber. Lokasi penelitian di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja (BP3TKI) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, mewawancarai Narasumber dari Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, wawancara narasumber dari Seksi Penempatan Tenaga Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan, menyimpulkan pemerintah melakukan Memoratorium pekerja di sektor informal dan Moratorium Malaysia dan Saudi Arabia, dikarenakan mengantisipasi dalam kekerasan pada calon pekerja migran Indonesia (PMI) dengan tidak mengizinkan bekerja di sektor informal. Memberangkatkan pekerja migran yang formal dengan meningkatkan kualitas pekerja migran melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Pemerintah memfasilitasi pemenuhan hak pekerja migran Indonesia selama bekerja di negara setempat, memberikan pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum memfasilitasi kepulangan PMI sampai daerah asal.

**Kata Kunci:** *Pekerja, Pekerja Migran, Perlindungan Hukum.*

## I. Pendahuluan

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, “Pekerja Migran Indonesia adalah adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.”

Bekerja merupakan suatu kebutuhan yang mendasar bagi seluruh umat manusia untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya. Meningkatnya jumlah Pekerja Migran Indonesia yang bekerja diluar negeri, merupakan salah satu dampak dari kurangnya lapangan pekerjaan di dalam negeri.<sup>1</sup> Malaysia adalah salah satu negara terdekat dengan Indonesia. Hubungan antara kedua negara ini juga sangat dekat sekali, banyak kerjasama yang dilakukan. Salah satunya adalah pengiriman tenaga kerja. Banyaknya pengangguran di Indonesia mengakibatkan banyak pekerja dari Indonesia ingin memperbaiki kehidupan ekonominya.<sup>2</sup> . Fenomena migrasi<sup>3</sup> pekerja Indonesia ke luar negeri yang di landasi faktor ekonomi atau faktor kemiskinan.<sup>4</sup>

Pekerja migran Indonesia merupakan penghasil devisa bagi negara Indonesia kondisinya kurang memperoleh perhatian dari negara. Jumlah devisa yang diterima oleh negara sebesar Rp 60 triliun.<sup>5</sup> Data dari Bank Indonesia (BI) mencatat uang kiriman dari pekerja migran Indonesia (PMI) yang bekerja di luar negeri (Remitansi) terhitung pada tahun 2018 sebesar USD 10,97 miliar atau setara Rp 155.774.655.569,- dengan asumsi nilai tukar Rp 14.200 per 1 USD. Data BI mengenai remitansi ini diterima Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). Sumbangan *Remitansi* yang diberikan oleh PMI tidak

---

<sup>1</sup> Iqbal, Muhammad, 2014, *Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang Berkonflik dengan Hukum* (Studi Kasus di 5 Negara: Arab Saudi, Malaysia, Singapura, Hongkong dan Taiwan), Banten, Union Migrant (UNIMIG) Indonesia. hlm.8

<sup>2</sup> Pristika Handayani, “Perjanjian Bilateral Indonesia dengan Malaysia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia”, *Lex Jurnalica (Journal of Law)*, Vol. 11, No.1, 2014.

<sup>3</sup> Abdul Haris & Nyoman Adika, 2002, *Gelombang Migrasidan Konflik Kepentingan regional: dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia*, Yogyakarta: LESFI. hal. 7.

<sup>4</sup> S. Edi Hardum, 2016, *Perdagangan Manusia Berkedok Pengiriman TKI*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hlm. 147

<sup>5</sup> Erwan Baharudin, “Perlindungan Hukum Terhadap TKI Di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan”, *Lex Jurnalica*, Vol. 4, No. 3, Agustus 2017.

dipandang sebelah mata. Bagi keluarga nya sumbangan melalui Remitansi yang dikirimkan telah mengangkat kehidupan keluarga nya. Bagi pemerintah Indonesia Devisa yang diberikan lumayan besar dan terjadi peningkatan berarti setiap tahunnya. Saat ini PMI menjadi pemasok. *Remitansi* merupakan komponen terbesar dari Devisa masuk Luar Negeri dikalikan masa kerja selama menjadi PMI.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan hak yang dijamin oleh konstitusi, hal ini di atur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>6</sup> Secara umum PMI yang bekerja di luar negeri terdiri atas dua golongan. Golongan pertama adalah mereka yang pergi lengkap dengan dokumen yang diperlukan sama ada yang bersangkutan dengan negara tujuan maupun yang berkaitan dengan negara asal. Golongan kedua adalah yang berangkat secara gelap (Illegal), mereka yang tidak dilengkapi dengan dokumen atau mereka yang menyalahgunakan dokumen. Faktor kurangnya informasi dan minimnya akses informasi yang diperoleh PMI tentang bagaimana prosedur bekerja ke luar negeri yang benar membuat PMI selalu menjadi korban. Akses informasi yang terbatas menimbulkan banyak PMI tidak mengetahui informasi tentang hak dan kewajiban serta syarat-syaratnya.<sup>7</sup>

Hak asasi manusia yang dilanggar pada umumnya terjadi pada PMI yang bekerja di sektor informal, yang pada umumnya bekerja sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT), supir, tukang kebun, pramuniaga, dan sebagainya.<sup>8</sup> Pekerja migran Indonesia di luar negeri kerap diberitakan mengalami perlakuan buruk dan tidak mendapat perlindungan.<sup>9</sup> Menurut Lembaga Swadaya Masyarakat yaitu Migrant Care mencatatkan bahwa pada tahun

---

<sup>6</sup> Febriyanto, T. & Rohman, A.T. (2018). “Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Bekerja di Luar Negeri”, *Lex Scientia Law Review*. Vol. 2, No. 2, November.

<sup>7</sup> Hermansyah, “Efektivitas Komunikasi Penyuluhan BP3TKI Medan Dalam Program Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Terhadap Sikap Calon TKI”, *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Kajian Islam*, Vol. 3, No. 3, 2016.

<sup>8</sup> Hidayat, “Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan dan Malaysia Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia”, *Jurnal HAM*, Vol 8, No. 2, Desember 2017.

<sup>9</sup> Ali Maksun, , “Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dan Hubungan Indonesia-Malaysia Era Jokowi”, Vol. 2, No. 1, Agustus 2017.

2010 terdapat 45.845 masalah pada pekerja migran, sementara pada tahun 2009, terdapat 5.314 kasus kekerasan dan 1.018 kasus kematian buruh migran, dan ini semua masih belum jelas penanganannya sampai sekarang oleh negara.

**Tabel 1**

**Data pengaduan pekerja migran Indonesia berdasarkan jenis masalah dari April 2017-2019:**

NO	JENIS MASALAH	2017	2018	2019	TOTAL
1.	Gaji tidak dibayar	19	22	276	317
2.	Penipuan Peluang Kerja	3	2	33	38
3.	Tidak dipulangkan meski kontrak kerja selesai	3	1	8	12
4.	PMI tidak Berdokumen	2	70	10	82
5.	Pemalsuan Dokumen (KTP,Ijazah,Umur,Ijin Orang Tua)	2	2	7	11
	TOTAL	29	97	334	460

Sumber: Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

(BNP2TKI).<sup>10</sup>

<sup>10</sup> <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-perlindungan-tki-periode-1-januari-s-d-31-april-2019> diakses pada tanggal 10 Juli 2019 pukul 19.00 WIB.

## **II. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka penelitian merumuskan permasalahan yakni bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia selama bekerja di luar negeri?

## **III. Metode Penelitian**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah normatif-empiris. Adalah penelitian yang menggunakan data primer sebagai data utama yang berasal dari lapangan dengan cara penulis langsung terjun ke lokasi. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian dan memperoleh data yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja migran selama bekerja di luar negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **B. Sumber Data**

#### 1. Data primer

Sumber data yang diperoleh langsung dengan turun ke lapangan, dalam penulisan hukum ini menggunakan data primer dengan wawancara pihak yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja migran selama bekerja di luar negeri di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### 2. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan yang berkaitan dengan materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum yang terdiri dari:<sup>11</sup>

##### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan yang memiliki kekuatan mengikat terhadap obyek yang diteliti yang meliputi:

##### a) Undang-Undang Dasar 1945

##### b) Tap MPR Nomor XVII/ 1998 tentang HAM

---

<sup>11</sup> Mukti fajar dan Yulianto Achmad, 2010 , *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.hlm. 156.



- c) Tap MPR Nomor V/ MPR/ 2000 tentang Pemantapan Kesatuan dan Persatuan Nasional
- d) Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri
- e) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1988 tentang Antar Kerja Antar Negara
- g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan data yang diperlukan dalam melengkapi informasi yang di peroleh dari data primer, yaitu yang berupa literatur-literatur, buku, surat kabar, makalah-makalah dan dokumen resmi. Pengumpulan data dengan pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan peneliti, dan peneliti mudah mendapatkan data yang diinginkan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang diperoleh dari Kamus hukum, kamus bahasa Indonesia dan sebagainya.

**C. Pengumpulan Bahan Hukum Penelitian**

1. Studi Pustaka

Penelitian ini dengan mengumpulkan data berupa dokumen-dokumen yang diperoleh dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Sleman, buku-buku dan sumber pustaka yang lainnya yang berkaitan dengan pembahasan penelitian hukum ini.

2. Studi Lapangan, meliputi:

a) Membuat daftar pertanyaan

b) Penulis mempersiapkan pertanyaan yang berkaitan dengan Pekerja Migran yang bekerja di luar negeri di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kabupaten Sleman

c) Wawancara

Penelitian ini dengan memperoleh data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak yang berkompeten, yakni Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan, Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) di Kabupaten Sleman.

#### **D. Narasumber**

1. Narasumber penelitian ini adalah Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Narasumber penelitian ini adalah Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) di Kabupaten Sleman.

#### **E. Lokasi Penelitian**

1. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) di Kabupaten Sleman

#### **F. Analisis Bahan Hukum Penelitian**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, yaitu mempunyai maksud memahami apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa penulisan.

#### **IV. Hasil Penelitian dan Analisis**

##### **A. Perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia**

Perlindungan hukum terhadap PMI adalah untuk memberikan rasa aman dan nyaman saat sebelum bekerja, sedang bekerja, dan setelah bekerja. Berfungsi juga untuk memberikan pedoman berperilaku kepada PMI saat bekerja di luar negeri dan berfungsi untuk mengarahkan kepada calon PMI untuk memiliki daya saing terhadap pekerja-pekerja asing dimana PMI itu bekerja. Memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan bebas oleh hukum.<sup>12</sup> Dan adanya jaminan kepastian hukum, sanksi hukuman bagi yang melanggarnya<sup>13</sup>. Upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.<sup>14</sup>

Negara wajib memberikan rasa aman kepada calon PMI saat bekerja di luar negeri dan melindungi hak asasi manusia calon PMI itu sendiri, berdasarkan dengan kesamaan hak dan kewajiban, kesetaraan dan keadilan sesama manusia.<sup>15</sup> Negara harus bekerja sama dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di negara setempat maupun para masyarakat Indonesia yang sedang menetap disana dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi guna melindungi PMI yang ditempatkan di luar negeri.<sup>16</sup>

Pelindungan Hukum terhadap calon PMI atau PMI, dibedakan 3 kategori, menurut pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Satjipto Rahardjo, 2000, *Penegakan Hukum: suatu tinjauan sosiologis*, Jakarta, Sinar Baru, hlm. 54

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, 2003, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta, Bina Aksara, hlm. 10.

<sup>14</sup> Halili Toha, 1991, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 10

<sup>15</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.243

<sup>16</sup> Arpangi, "Pelindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri", *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol. 3, No. 1, Januari-April 2016.

## 1. Pelindungan Sebelum Bekerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan seksi Perlindungan dan Pemberdayaan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Ibu Sri Purwanti), menyatakan bahwa Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah tidak mengizinkan para calon PMI untuk bekerja di sektor informal. Hal ini dikarenakan imbauan dari Sri Sultan Hamengkubuwono X dan imbauan Memoritorium dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEMENAKERTRANS)<sup>17</sup>. Maka yang diizinkan bekerja untuk calon PMI adalah para pekerja di sektor formal.

“Daerah Istimewa Yogyakarta tidak mengizinkan para calon PMI untuk bekerja di sektor informal. Himbauan ini disampaikan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X. Dikarenakan banyaknya kekerasan pada PMI di sektor informal. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pun tidak memberikan Kartu Identitas untuk calon PMI.”<sup>18</sup> Hal wawancara yang serupa pun diungkapkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Seksi Penempatan Tenaga Kerja (Rimurhani,S.T), yang mengungkapkan bahwa:

“Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak mengizinkan para pekerja (seperti pendidikan terakhir: SD, SMP, maupun SMA/SMK) dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan untuk bekerja di luar negeri, dikarenakan himbauan dari Sri Sultan Hamengkubuwono X Dinas Tenaga Kerja Kabupaten pun tidak memberikan Kartu Identitas untuk calon PMI.<sup>19</sup> Daerah Istimewa Yogyakarta melalui imbauan Sri Sultan Hamengkubuwono X dalam mengantisipasi dalam kekerasan pada calon PMI dengan tidak mengizinkan bekerja di sektor informal. Tenaga kerja kasar (informal) adalah tenaga kerja yang rendahnya pendidikan (seperti pendidikan terakhir : SD, SMP, dan SMA/SMK) dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan. Dikarenakan banyak kejadian para PMI di siksa dan eksploitasi.

---

<sup>17</sup> H. Purwaka Hari Prihanto, “Kebijakan Moratorium Pengiriman Tenaga Kerja Ke Luar Negeri dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pekerja Migran Indonesia”, *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol. 1, No.7, April 2013.

<sup>18</sup> Wawancara dengan Sri Purwanti, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 10.10 WIB

<sup>19</sup> Wawancara dengan Rimurhani,S.T, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 10.10 WIB

Komposisi pekerja di sektor informal masih mendominasi yaitu lebih dari 70% berada di sektor informal yang rawan terhadap pelanggaran dan eksploitasi oleh lingkungan kerja yang buruk. Selain tidak diberikan tempat tinggal yang layak, mereka pun juga tidak memperoleh makan selayaknya.<sup>20</sup> Imbauan tersebut bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi agar tidak terciptanya kekerasan yang dilakukan oleh majikan di negara tujuan. BNP2TKI sudah memberlakukan Moratorium pengiriman PMI pada sektor informal. Untuk pengiriman TKI ke Malaysia, moratorium diberlakukan sejak 26 Juni 2009, dan moratorium pengiriman PMI ke Saudi Arabia berlaku semenjak tanggal 1 Agustus 2011, dengan tujuan dalam Moratorium kepada 2 negara Saudi Arabia dan Malaysia ialah upaya untuk membenahi sistem pengiriman atau pelayanan PMI dan meningkatkan perlindungan TKI di Malaysia dan Saudi Arabia, dikarenakan banyaknya PMI yang dirugikan disana. Moratorium yang dilakukan Pemerintahan pusat didasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 32 ayat (1), pertimbangan yakni: keamanan; pelindungan hak asasi manusia, pemerataan kesempatan kerja, dan/atau kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional. Pemerintah Pusat memperhatikan saran dan pertimbangan perwakilan Republik Indonesia, Kementrian atau Lembaga, P3MI dan masyarakat.

Pelindungan sebelum bekerja dikategorikan, meliputi: pelindungan administratif dan pelindungan teknis. Pelindungan administratif yakni kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan dari calon PMI dan penetapan kondisi kesehatan dan persyaratan kerja. Sedangkan pelindungan teknis nya meliputi peningkatan kualitas calon PMI melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Melalui Balai Latihan Kerja (BLK) para calon PMI wajib memenuhi syarat berdasarkan rating yang diberikan oleh BLK, bagi yang tidak memenuhi kualifikasi rating diharapkan dapat bergabung atau menggabungkan diri agar memenuhi

---

<sup>20</sup> Adharinalti, "Pelindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irreguler di Luar Negeri", *Jurnal RechtsVinding*, Vol 1, No. 1 Januari, 2012.

persyaratan. Heterogenitas para peserta pemberdayaan juga menjadi kendala, karena materi yang disampaikan sangat umum, padahal peserta memiliki latar belakang sosial budaya yang berbeda antar peserta pelatihan ini.<sup>21</sup> Pelindungan teknis meliputi pula Jaminan Sosial calon PMI, fasilitasi pemenuhan calon PMI, dan pembinaan dan pengawasan. Pemerintah pun telah meluncurkan program Bursa Kerja Luar Negeri (BKLN) melalui BNP2TKI. BKLN dirancang dengan melibatkan secara aktif *stakeholders* ditingkat bawah terutama Pemerintah Daerah dan dinas terkait, serta pihak swasta termasuk didalamnya Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)<sup>22</sup>.

Melalui BKLN ini diharapkan pelayanan menjadi cepat karena sistem bursa kerja terintegrasi dalam sistem informasi pasar kerja secara terpadu. Proses persentuhan dengan calo semakin diminimalisir, karena masing-masing peminat dan calon PMI dapat langsung berhubungan dengan tempat bursa kerja yang diselenggarakan di daerah setempat. Perlindungan sebelum bekerja wajib ditekankan pada hal-hal yang bersifat teknis, bahwa perlindungan sosial pada persoalan PMI secara umum, yang mana sistem perlindungan sosial tersebut dilakukan seperti hal-hal berikut:

- 1) Pembekalan masalah kesehatan reproduksi dan pelayanan kesehatan mental termasuk layanan kontrasepsi dan program intervensi atau HIV/AIDS.
- 2) Program orientasi untuk keluarga PMI seperti: pengelolaan remitansi, reorganisasi tanggung jawab dan pekerjaan rumah tangga, pondasi yang kuat dalam kehidupan perkawinan, komunikasi dengan PMI.
- 3) Kampanye kesadaran publik dengan memperhatikan titik kerentanan, jenis-jenis pekerjaan yang di rekomendasikan yang indonesia ingin dorongkan kepada PMI sebagai

---

<sup>21</sup> Rizky Dian Bareta, “Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20, No. 1, April 2018.

<sup>22</sup> Eggi Sudjana, 2009, *Melepas Ranjau TKI.Strategi Pemberdayaan Buruh Migran*, Jakarta, RMBOOKS. hlm 150.

lapangan kerja di negara tujuan, dan ditujukan untuk mengetengahkan permasalahan buruh migran tidak berdokumen di tingkat akar rumput.

- 4) Penggunaan komunikasi elektronik untuk berbagi informasi bagi para calon PMI dan juga berkomunikasi dengan keluarga di kampung halaman bagi PMI yang sedang bekerja di luar negeri.
- 5) Layanan rekrutmen untuk PMI yang ingin bermigrasi kembali.

Perlindungan secara hukum dan sosial sebagaimana ulasan diatas, merupakan upaya untuk optimalisasi perlindungan PMI. Perlindungan hukum terhadap PMI rentan terhadap segala bentuk diskriminasi dan intimidasi baik secara hukum dan sosial. Kerentanan secara hukum dan sosial sebagaimana dimaksud adalah terjadinya secara mudah kekerasan, baik fisik maupun psikis, pelecehan seksual, pemukulan, pengurungan, dan lain-lain. Semua kerentanan sosial dan hukum tersebut, dialami PMI yang ingin bekerja di luar negeri selama masih di dalam negeri.

## **2. Pelindungan Selama Bekerja**

BP3TKI Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam pemberian perlindungan PMI selama bekerja di luar negeri berpedoman pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, hal ini di perjelas oleh informan yang mengungkapkan bahwa: “BP3TKI Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Perlindungan PMI berpedoman pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 1 dan 3. Balai memberikan pelindungan secara optimal dengan bekerjasama dengan Kementerian Luar Negeri dan BNP2TKI. Pemerintah melakukan upaya monitoring kepada PMI yang sistematis dan pemantauan yang melembaga dan terkoordinir baik dari Pemerintah Pusat dan atau perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat. Teknis pelaksanaan pemantauan dapat dilakukan dengan berbagai cara dan waktu yang disesuaikan dengan kondisi negara setempat. Melalui lembaga monitoring ini dilakukan

secara proaktif atau melalui PMI sendiri yang melapor keberadaannya kepada petugas yang ditunjuk dan dilakukan dengan monitoring kunjungan ke tempat PMI bekerja (*home visit*).<sup>23</sup>

Perlindungan PMI selama bekerja di luar negeri meliputi: pendataan dan pendaftaran oleh dinas ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memfasilitasi pemenuhan hak PMI selama bekerja di negara setempat, memberikan pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum. Pemerintah melakukan upaya monitoring kepada PMI yang sistematis dan pemantauan yang melembaga dan terkoordinir baik dari Pemerintah Pusat dan atau perwakilan Republik Indonesia serta perwakilan sesuai dengan hukum negara setempat. Teknis pelaksanaan pemantauan dapat dilakukan dengan berbagai cara dan waktu yang disesuaikan dengan kondisi negara setempat. Lembaga monitoring bekerja pada saat waktu 6 bulan pertama sejak PMI melaksanakan pekerjaannya. Melalui kontak atau telepon lembaga monitoring menanyakan kondisi dan keadaan hubungan antara PMI dan majikan. Lembaga monitoring dapat berjalan baik, maka peranan tempat penampungan sementara (*shelter*) bagi para PMI yang menghadapi persoalan hubungan kerja di tempat kerja tidak begitu mendesak urgensinya. *Shelter* bagian penting dari upaya diplomasi Indonesia khususnya dalam melindungi kepentingan warga negaranya di negara setempat. Idealnya dalam *shelter* terdapat berbagai pelayanan yang dapat digunakan oleh PMI. Misalnya jasa pengacara dan psikolog. Keberadaan pengacara di negara setempat dan didampingi oleh pengacara dari Indonesia yang secara khusus bertugas untuk menangani persoalan warga negara Indonesia. Sedangkan keberadaan psikolog bertugas untuk memberikan *counselling* atau tugas lain yang berkaitan dengan upaya memulihkan semangat dan mental PMI yang menderita perlakuan buruk dengan majikan atau menghadapi persoalan tempat kerja.

---

<sup>23</sup> Wawancara dengan Ibu Sri Purwanti, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 10.15 WIB



*Counselling* diperlukan untuk mengatasi persoalan yang muncul akibat sifat dan kondisi hubungan kerja yang kurang baik sehingga menimbulkan perilaku menyimpang.<sup>24</sup> Jika PMI merasakan ada ancaman potensial yang tidak mungkin diatasinya, maka secara bersama-sama dapat diupayakan untuk mencegahnya. Mekanisme pemantauan semacam ini adalah langkah awal yang harus ditindaklanjuti dengan langkah lainnya agar mencapai tujuannya secara efektif. Pihak yang memonitor ini secara eksternal harus bekerja sama erat dengan pihak-pihak lain dinegara penempatan, khususnya Pemerintah setempat dan kalangan *Non Governmental Organisation (NGO)*.

### **3. Pelindungan Setelah Bekerja**

Pelindungan setelah bekerja yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah, meliputi: fasilitasi kepulangan sampai daerah asal, penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi, fasilitasi pengurusan pekerja migran Indonesia, yang sakit dan meninggal dunia; rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan pemberdayaan PMI dan keluarganya. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) wajib melaporkan data kepulangan PMI atau ingin memperpanjang Perjanjian Kerja PMI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan. Artinya ada keharusan bahwa P3MI bekerja sama dengan mitra usaha dan perwakilan luar negeri mengurus kepulangan PMI sampai di bandara Indonesia, dalam hal perjanjian kerja telah berakhir dan tidak memperpanjang perjanjian kerja tersebut, dan untuk PMI yang bermasalah, sakit atau meninggal dunia, selama masa perjanjian kerja sehingga tidak dapat menyelesaikan perjanjian kerja tersebut.<sup>25</sup>

Jika PMI tersebut meninggal, P3MI berkewajiban untuk memberitahukan tentang kematian PMI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut, mencari informasi tentang sebab kematian dan

---

<sup>24</sup> Eggi Sudjana, *Op. Cit*, hlm. 155

<sup>25</sup> Eggi Sudjana, *Op. Cit*, hlm. 91.

memberitahukannya kepada pejabat perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga PMI yang bersangkutan, memulangkan jenazah PMI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan.<sup>26</sup>

## **B. Faktor-faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia selama bekerja di luar negeri**

### **1. Sosialisasi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia**

Mensosialisasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dari Tenaga Kerja Kabupaten, BP3TKI, dan P3MI. Wajib mensosialisasi menjadikan para calon PMI maupun PMI mengetahui hak dan kewajibannya selama bekerja di luar negeri. Pengetahuan peraturan ini merupakan unsur awal agar calon PMI maupun PMI mempunyai kesadaran terhadap hukum. Mengetahui apa saja yang diatur, apa saja yang dilarang untuk dilakukan. Hal ini diungkapkan bahwa: “BP3TKI Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sering sekali untuk menyampaikan dan mensosialisasikan Undang-Undang No 18 Tahun 2017 setiap diadakan seminar maupun pada saat memberikan pembekalan untuk Calon PMI”<sup>27</sup> Pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban PMI selama bekerja di luar negeri menjamin timbulnya kesadaran pada PMI untuk mentaati hukum tersebut. Perlindungan PMI untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi pekerja migran untuk memperoleh pekerja dan penghasilan yang layak, didalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta perlindungannya, agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan pekerja migran selama bekerja di luar negeri berhasil dan optimal. Sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

---

<sup>26</sup> Fathor Rahman, 2011, *Menghakimi TKI: Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*, Jakarta: Pencil-324, hlm. 91.

<sup>27</sup> Wawancara dengan Sri Purwanti, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 10.00 WIB

## **2. Pihak Pekerja Migran Indonesia**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kasus yang dialami PMI kebanyakan dikarenakan kesalahan PMI yang bekerja di luar negeri, disebabkan pekerja migran Indonesia tidak melaporkan perpanjangan kontrak kerja. Hal ini diungkapkan bahwa: “Faktor penghambat yakni data, setiap warganegara atau PMI pun wajib melaporkan ke KBRI ketika berada di negara setempat, jika PMI setiap 2 tahun atau kontrak nya habis”<sup>28</sup> Pelaksananya sesuai dengan Pasal 16 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia “Jangka waktu perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara PMI dan pemberi kerja serta dapat diperpanjang.” Perpanjangan waktu Perjanjian Kerja dilakukan di hadapan pejabat yang berwenang di kantor perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan Penempatan.

### **C. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia**

#### **1. Pelindungan Sebelum Bekerja**

Moratorium 2 negara, yakni Malaysia dan Saudi Arabia, dengan Moratorium tersebut langkah Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah pun sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan peningkatan kualitas pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja dan penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten, sesuai dengan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

#### **2. Pelindungan Selama Bekerja**

Pelindungan selama bekerja di luar negeri, meliputi: pendataan dan pendaftaran oleh dinas ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memfasilitasi pemenuhan hak PMI selama bekerja di negara setempat, memberikan pendampingan, mediasi, advokasi, dan

---

<sup>28</sup> Wawancara dengan Sri Purwanti 14 Januari 2019 Pukul 10.40

pemberian bantuan hukum. Pemerintah melakukan upaya monitoring kepada PMI yang sistematis dan pemantauan yang melembaga dan terkoordinir baik dari Pemerintah Pusat dan atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat.

Lembaga monitoring dilakukan dengan monitoring kunjungan ke tempat PMI bekerja (*home visit*). *Home Visit* dimaksudkan untuk ikut membantu menyelesaikan persoalan dengan cara-cara yang dapat diterima kedua belah pihak antara PMI dan Majikan. *Counselling* diperlukan untuk mengatasi persoalan yang muncul akibat sifat dan kondisi hubungan kerja yang kurang baik sehingga menimbulkan perilaku menyimpang. Keberadaan pengacara di negara setempat dan di dampingi oleh pengacara dari Indonesia yang secara khusus bertugas untuk menangani persoalan warga negara Indonesia. Dan keberadaan psikolog bertugas untuk memberikan *counselling* atau tugas lain yang berkaitan dengan upaya memulihkan semangat dan mental PMI yang menderita perlakuan buruk atau menghadapi persoalan tempat kerja.

### **3. Pelindungan Setelah Bekerja**

Pelindungan setelah bekerja yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah adalah dengan memfasilitasi kepulangan PMI sampai daerah asal, penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi, memfasilitasi pengurusan PMI yang sakit atau meninggal dunia. Jika PMI tersebut meninggal, P3MI berkewajiban untuk memberitahukan tentang kematian pekerja migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut, mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga PMI yang bersangkutan, memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan.

#### **D. Faktor-faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia selama bekerja di luar negeri**

##### **1. Sosialisasi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia**

Sosialisasi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban PMI selama bekerja di luar negeri. Pengetahuan dan Pemahaman tersebut menjamin timbulnya kesadaran pada PMI untuk mentaati hukum. Perlindungan PMI untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi pekerja migran untuk memperoleh pekerja dan penghasilan yang layak, didalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta perlindungan hukumnya, agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan pekerja migran selama bekerja di luar negeri berhasil dan optimal. Sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

##### **2. Pihak Pekerja Migran Indonesia**

Faktor yang menjadi penghambat Pemerintah Indonesia yang memberikan perlindungan adalah dari pihak PMI. Dikarenakan PMI tidak melaporkan perpanjangan kontrak. Didalam pelaksanaannya Pemerintah tidak mempunyai data.

#### **V. Simpulan dan Saran**

##### **A. Simpulan**

Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: perlindungan hukum terhadap PMI, dibedakan 3 kategori, menurut pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sebagai berikut : perlindungan sebelum bekerja, perlindungan selama bekerja, perlindungan setelah bekerja. Dalam pelaksanaannya Pemerintah melakukan Memoratorium pekerja di sektor informal dan Moratorium 2 negara, yakni Malaysia dan Saudi Arabia, dikarenakan mengantisipasi dalam

kekerasan pada calon PMI dengan tidak mengizinkan bekerja di sektor informal. Memberangkatkan pekerja migran yang formal dengan meningkatkan kualitas PMI melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Pemerintah memfasilitasi pemenuhan hak PMI selama bekerja di negara setempat, memberikan pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum.

Pemerintah melakukan upaya monitoring kepada PMI yang sistematis dan pemantauan yang melembaga dan terkoordinir baik dari Pemerintah Pusat dan atau perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memfasilitasi kepulangan PMI sampai daerah asal, Penyelesaian Hak PMI yang belum terpenuhi, memfasilitasi pengurusan PMI yang sakit atau meninggal dunia. Adapaun faktor yang menghambat perlindungan, yakni PMI tidak memahami hak dan kewajibannya mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, setelah bekerja. Solusinya adalah Pemerintah melakukan sosialisasi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban pekerja migran Indonesia selama bekerja di luar negeri. Dan pihak pekerja migran Indonesia tidak melaporkan perpanjangan kontrak atau pemutusan kontrak kepada kantor perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

## **B. Saran**

Saran-saran yang ingin disampaikan terkait perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai berikut:

1. PMI yang sedang bekerja di luar negeri, ketika sedang mengalami permasalahan dengan majikan, sebaiknya melaporkan hal tersebut kepada Pemerintah di negara setempat (seperti KBRI), agar mendapatkan pendampingan secara psikologis .

2. Meningkatkan penseleksian dokumen-dokumen PMI yang akan di berangkatkan di luar negeri dan pembinaan dan pembekalan yang efektif dan masif, agar PMI siap untuk diterjunkan.

\

## Daftar Pustaka

### Buku-Buku

- Edi, S. Hardum, 2016, *Perdagangan Manusia Berkedok Pengiriman TKI*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haris, Abdul Dan Nyoman Adika, 2002, *Gelombang Migrasidan Konflik Kepentingan regional : dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia*, Yogyakarta:LESFI.
- Iqbal, Muhammad, 2014, *Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang Berkonflik dengan Hukum (Studi Kasus di 5 Negara:Arab Saudi, Malaysia, Singapura, Hongkong dan Taiwan)* . Banten:Union Migrant (UNIMIG) Indonesia.
- Rahardjo, Satjipto, 2009, *Penegakan hukum: suatu tinjauan sosiologis*. Jakarta. Sinar Baru.
- Rahman, Fathor, 2011, *Menghakimi TKI: Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*, Jakarta: Pensil-324.
- Sudjana, Eggi, 2009, *Melepas Ranjau TKI.Strategi Pemberdayaan Buruh Migran*, Jakarta; RMBOOKS.
- Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Toha, Halili, 1991, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Rineka.
- Wijayanti, Asri, 2003, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta, Bina Aksara.

### Jurnal

- Adharinalti, "Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irreguler di Luar Negeri", *Jurnal RechtsVinding*, Vol 1, No. 1 Januari, 2012.
- Arpangi, "Pelindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri", *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol. 3, No. 1, Januari-April 2016.
- Baharudin, Erwan, "Perlindungan Hukum Terhadap TKI Di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan", *Lex Jurnalica*, Vol. 4, No. 3, Agustus 2017.
- Bareta, Rizky Dian, " Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20, No. 1, April 2018.
- Febriyanto, T. & Rohman, A.T. (2018). "Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Bekerja di Luar Negeri", *Lex Scientia Law Review*. Vol. 2, No. 2, November.
- Handayani, Pristika, "Perjanjian Bilateral Indonesia dengan Malaysia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia", *Lex Jurnalica (Journal of Law)*, Vol. 11, No.1, 2014.



Hermansyah, “Efektivitas Komunikasi Penyuluhan BP3TKI Medan Dalam Program Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Terhadap Sikap Calon TKI”, *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Kajian Islam*, Vol. 3, No. 3, 2016.

Hidayat, “Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan dan Malaysia Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia”, *Jurnal HAM*, Vol 8, No. 2, Desember 2017.

Maksum, Ali, “Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dan Hubungan Indonesia-Malaysia Era Jokowi”, *Jurnal PIR*, Vol. 2, No. 1, Agustus 2017.

Purwaka, H. Hari Prihanto, “Kebijakan Moratorium Pengiriman Tenaga Kerja Ke Luar Negeri dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pekerja Migran Indonesia”, *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol. 1, No.7, April 2013.

#### Internet

<http://www.bnp2tki.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-perlindungan-tki-periode-1-januari-s-d-31-april-2019> diakses pada tanggal 10 Juli 2019 pukul 19.00 WIB.

## **Biodata Penulis**

### **Penulis Pertama:**

Nama Lengkap : Nizhaf Roazi Jamil  
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 3 September 1997  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Jl. Rawa Kuning Gg. H. Naleh Nomor 24 RT002/RW002,  
Pulo Gebang, Cakung, Jakarta Timur  
Alamat Email : nizhaf.roazi.2015@law.umy.ac.id

### **Pendidikan**

S1 : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
S2 :  
S3 :  
Profesi : Mahasiswa  
Riwayat Pekerjaan :

### **Penulis Kedua:**

Nama Lengkap : Bagus Sarnawa  
Tempat, Tanggal Lahir : Kulonprogo, 21 Agustus 1968  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Jl. Amerta V No. 30, Jombor Indah, Monjali, Yogyakarta  
Alamat Email : bagussarnawa@umy.ac.id

### **Pendidikan**

S1 : Universitas Gadjah Mada  
S2 : Universitas Gadjah Mada  
S3 :  
Profesi : Dosen, Ilmu Hukum  
Riwayat Pekerjaan :